

YRITTÄJÄ -HYVÄ TYÖNANTAJA



YRITTÄJÄ - HYVÄ TYÖNANTAJA

Työ- ja elinkeinoministeriö seuraa vuosittain Työolobarometrillä suomalaisen työelämän kehittymistä. Barometri perustuu palkansaajien vastauksiin. Työolobarometri on tärkeä työelämän laadun mittari. Se kertoo, mitä yrityksissä työskentelevät työntekijät ajattelevat, minkälaisena työnsä kokevat ja miten työnantajan kanssa sujuu.

Tuoreimman barometrin tulokset perustuvat vuoden 2020 elo- ja syyskuussa toteutettuun kyselyyn, jossa vastaajia oli 1 095 yksityiseltä sektorilta. Kyselyhaastattelut tehtiin Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä. Tulokset voidaan yleistää koskemaan kaikkia palkansaajia. Kiitän työ- ja elinkeinoministeriötä siitä, että olemme jälleen saaneet käyttöömmme työolobarometrin aineiston.

Raportoimme vuosittain tässä selvityk-

sessä barometrin tiedot yrityskokoluokittain. Olemme tehneet näin jo yli kymmenen vuoden ajan. Tämän tarkastelun seurauksena on saanut nimensä myös selvityksemme nimi. Työntekijöiden viesti on nimittäin vuodesta toiseen sama: Yrittäjä on hyvä työnantaja.

Suomi tarvitsee kipeästi joustavampia työmarkkinoita, ja työpaikat laajempaa sopimusvapautta. Yleissitovaa työehtosopimusta noudattavissa yrityksissä on keskimäärin viisi työntekijää. Erityisesti näissä pienissä yrityksissä on hyvät edellytykset yhteiselle sopimiselle. Ristiriitaista on, että lainsäätäjä rajoittaa juuri niiden työpaikkojen sopimusvapautta, joissa luottamus on hyvä ja tieto kulkee. Toivoo sopii, että barometrin tietoja hyödynnetään työmarkkinoiden sääntelyä kehitettäessä.

Janne Makkula

työmarkkinajohtaja, varatuomari
Suomen Yrittäjät

10 HAVAINTOA

1. Työntekijöiden ja työnantajan välinen luottamus on paras pienillä työpaikoilla. Myös tietojen välittäminen avoimuus toteutuu parhaiten pienissä yrityksissä. Tämä trendi toistuu vastauksissa joka vuosi.
2. Työntekijöiden tasapuolisen kohtelun kokemus on yleisintä kaikkein pienimmillä työpaikoilla. Tasapuolisen kohtelun kokemus on parantunut aikaisempiin kyselyihin verrattuna, eikä eriarvoista kohtelua tai syrjintää juuri esiinny.
3. Koronapandemian vaikutus varmuuteen oman työpaikan säilymisestä on jäänyt maltillisiksi. Varmuus on heikentynyt eniten suurissa yrityksissä.
4. Noin puolet alle 10 työntekijän yritysten työntekijöistä ei kuulu ammattiyhdistykseen. Juuri näillä työpaikoilla paikallinen sopiminen voi estyä lainsäädännön sopimiskieltojen vuoksi, vaikka luottamus ja avoimuus ovat parhaalla tasolla.
5. Kolme neljästä työpaikasta on sellaisia, joissa työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita. Yhä useammassa työpaikassa työntekijät myös voivat oppia jatkuvasti työssään uutta.
6. Työntekijöillä on työssään eniten vaikutusmahdollisuuksia työn tekemisen tahtiin. Toiseksi suurimmat vaikutusmahdollisuudet ovat työtehtävien sisältöön. Vähiten vaikutusmahdollisuuksia on työtehtävien jaossa.
7. Pienissä yrityksissä kiirettä koetaan vähiten. Yritysten väliset erot ovat kuitenkin tasaantuneet viime vuosien kyselyihin verrattuna. Työ myös joustaa työntekijöiden tarpeiden mukaan laajasti.
8. Stressiä, henkistä uupumusta ja keskittymisvaikeuksia koetaan työssä varsin maltillisesti. Pienissä työpaikoissa on useimmin tilanne, jossa stressiä, henkistä uupumusta ja keskittymisongelmia on vähiten. Myös työkyky on yleisesti hyvällä tasolla.
9. Etätööhön on siirrytty koronapandemian vuoksi lähinnä niillä työpaikoilla, joilla etätöitä on tehty jo ennen koronapandemiaa. Näillä työpaikoilla etätöiden tekeminen on lisääntynyt merkittävästi ja työntekijät ovat olleet tyytyväisiä etätöiden sujuvuuteen.
10. Koronapandemian vaikutus työn määrään ei ole riippunut yrityksen koosta. Noin viidennesellä yrityksistä työn määrä on vähentynyt, joiden osalta vähentyminen selittyy ensisijaisesti yrityksen toimialalla ja siihen kohdistuvilla koronarajoituksilla.

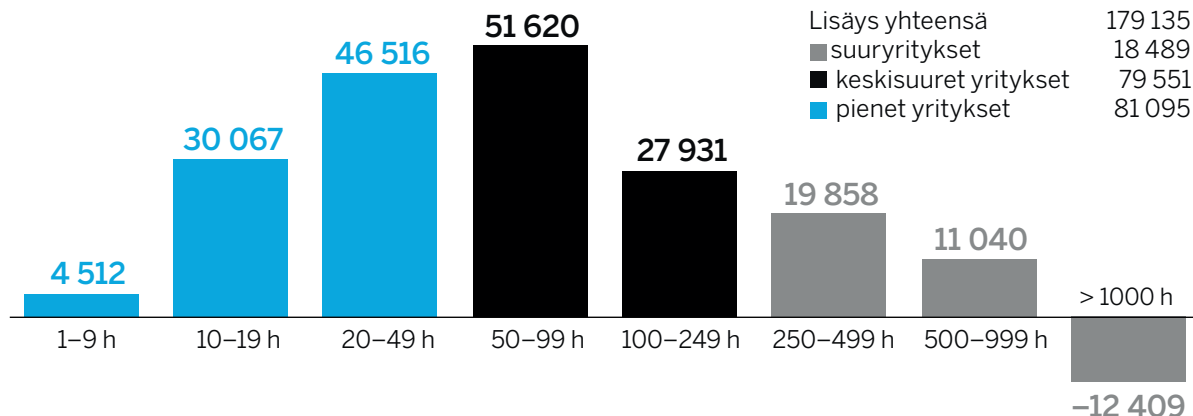
Yritykset työllistäjinä Suomessa

Tilastokeskuksen tietojen mukaan vuonna 2019 Suomessa toimi 292 377 yritystä. Pienten ja keskisuurten yritysten, eli alle 250 työntekijää työllistävien yritysten, osuus kaikista yrityksistä on 99,8 prosenttia. Alle kymmenen henkilöä työllistävien mikroyritysten osuus on 93 prosenttia kaikista yrityksistä, ja ne työllistävät 21 prosenttia yksityisen sektorin työntekijöistä. Alle 50 henkilöä työllistävät pienet yritykset ja mikroyritykset työllistävät yhteensä noin 43 prosenttia yksityisen sektorin työntekijöistä.

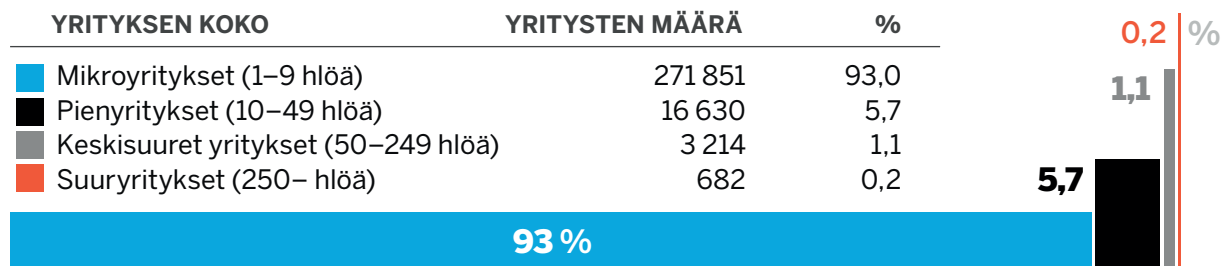
Työpaikat syntyvät pk-yrityksiin

Uudet työpaikat syntyvät pääosin pieniin ja keskisuuriin yrityksiin. Tämä trendi on selkeä ja jatkunut pitkään. Taustalla ovat elinkeino- ja tuotantorakenteen muutokset, kuten toimintojen ulkoistaminen ja palvelualueiden kasvu. Yritykset ovat tyypillisesti pienempiä palvelualoilla. Myös yksinyrittäjien määrän kasvu selittää henkilöstömäärän lisääntymistä mikroyrityksissä.

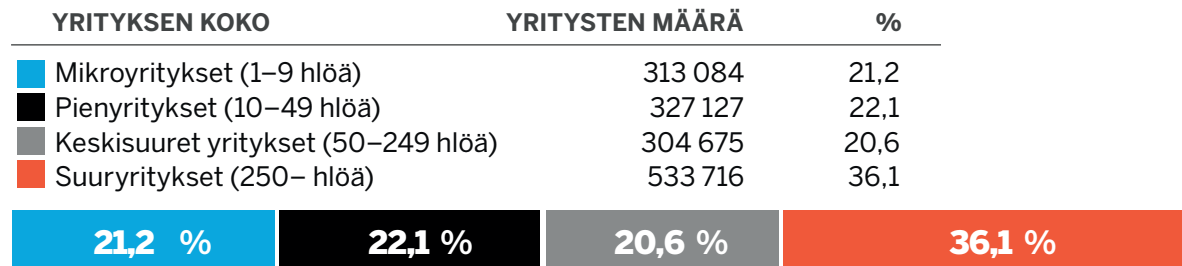
Työllisten määrän muutos erikokoisissa yrityksissä vuosina 2001–2019



Yritysrakenne suomessa 2019



Yritysten henkilöstö eri kokoluokkien yrityksissä vuonna 2019



Lähde: Tilastokeskus 2019, henkilömäärät muunnettu kokopäiväisiksi työpaikoiksi, pl. maa- metsä- ja kalatalous

LUOTTAMUS, TIEDONKULKU JA TASAPUOLINEN KOHTELU

Pienillä työpaikoilla on luottamusta

Työolobarometristä käy ilmi, että työnantajan ja työntekijöiden välinen luottamus on vahvinta kaikkein pienimmissä yrityksissä. Myös tiedonvälityksen avoimuus ja tasapuolisen kohtelun kokemus on pääsääntöisesti sitä suurempi, mitä pienempi työpaikka on kyseessä. Tulokset toistuvat hyvin samankaltaisina vuodesta toiseen. Viimeisen kymmenen vuoden aikana säännönmukaisesti noin 40 prosenttia vastaajista alle 10 työntekijän yrityksissä on ollut sitä mieltä, että väite ”Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset” kuvaa työpaikkaa erittäin hyvin.¹

Samantapainen trendi toistuu myös tiedonkulun avoimuutta ja tasapuolista kohtelua koskevissa kysymyksissä. Vaikka vastauksissa on pieniä muutoksia eri vuosien ja eri yrityskokoluokkien välillä, aineistoa laajemmin tarkasteltaessa vastausten jakauma ei juuri muutu. Pienten yritysten paremmat tulokset ovat siis pysyvä ilmiö.

Aikaisempien vuosien kyselyihin verrattuna huomionarvoista on, että työntekijöiden ja johdon välisten suhteiden avoimuuden ja luottamuksellisuuden koetaan parantuneen erityisesti suurten, yli 250 työntekijää työllistävien yritysten, työntekijöiden vastausten mukaan. Nyt vastauksissa ei olekaan suurta eroa sen mukaan,

onko kyse 50–249 työntekijää työllistävästä vai suuremmasta yrityksestä. Luottamuksen ja avoimuuden kokemus on kuitenkin parantunut edellisen vuoden kyselyyn verrattuna myös alle 10 työntekijän ja 10–49 työntekijän työpaikoilla.

Avoimuuteen ja luottamukseen perustuva työyhteisö on tärkeä yrityksen menestyksen kannalta. Pienissä yrityksissä työyhteisö on usein tiivis, mikä luo edellytyksiä hyvinvoinnille ja tuottavuudelle. Tietojen välittämisen avoimuus palvelee myös luottamuksen syntymistä ja tasapuolisen kohtelun kokemusta. Tietojen välityksen avoimuus on parantunut edellisen vuoden kyselyyn verrattuna erityisesti suurissa yrityksissä, mutta myös 50–249 työntekijän ja 10–49 työntekijän yrityksissä.

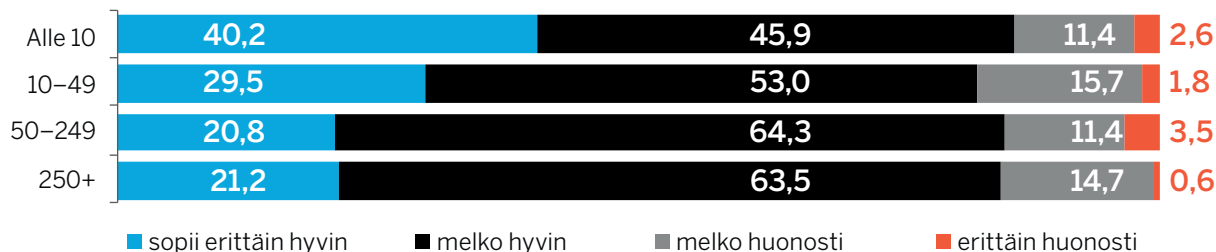
Tasapuolinen kohtelu työpaikalla

Alle 10 työntekijän työpaikoilla työskentelevistä vastaajista yli 60 % on täysin samaa mieltä tasapuolisen kohtelun toteutumisesta. Lisäksi noin 30 prosenttia vastaajista on ainakin jokseenkin samaa mieltä tasapuolisen kohtelun toteutumisesta. Tämän kysymyksen osalta luku on parantunut pienimmissä yrityksissä entisestään aikaisempiin kyselyihin verrattuna.

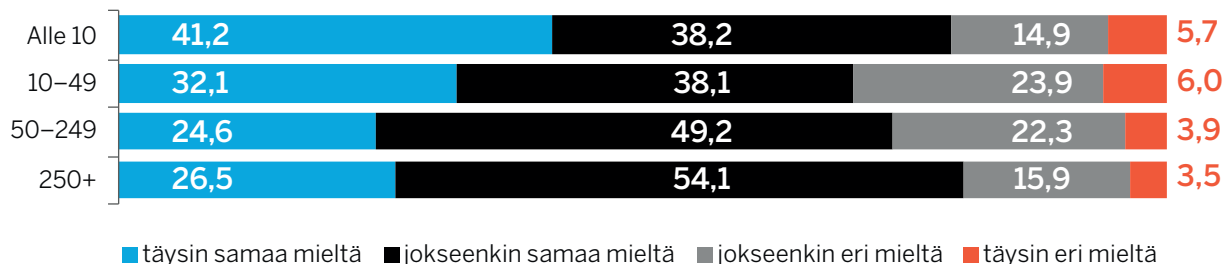
Yhdenvertainen kohtelu ja tasapuolisuus ovatkin tärkeitä arvoja työpaikalla. Niiden pitää

Noin 90 prosentissa alle 10 työntekijän yritysten työntekijöistä on täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti.

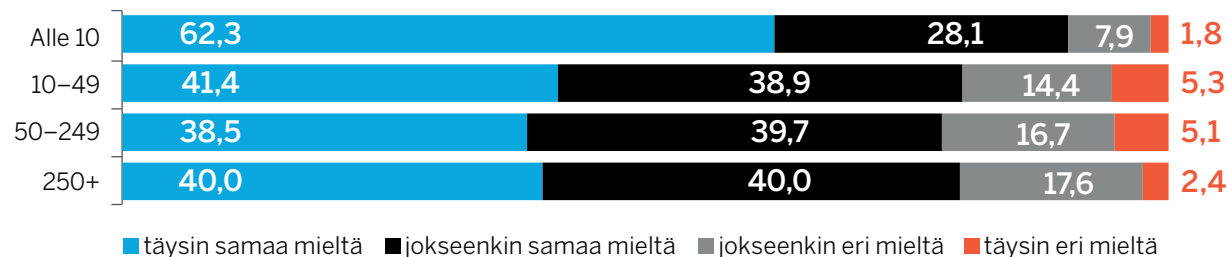
Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset, %



Työpaikalla välitetään tietoja avoimesti, %



Työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti, %



toteutua myös käytännössä. Jos työntekijöille syntyy tunne eriarvoisuudesta ja epätasarvoisesta kohtelusta, työyhteisön toimivuus ja myös yrityksen menestys on uhattuna. Erilainen kohtelu on sallittua, jos sille on asianmukainen peruste. Tällöin erilaista kohtelua ei yleensä koeta negatiivisesti.

Jos tasapuolinen kohtelu ei toteudu, kysymys voi olla äärimmillään syrjinnästä. Työolobarometrin kysymyksissä eriarvoista kohtelua ja syrjintää ei ole eritelty, joten sen perusteella ei voida arvioida varsinaisen syrjinnän yleisyyttä. Kuitenkin kyselyn mukaan kaikilla työpaikoilla vähintään noin 90 prosenttia vastaajista on sitä mieltä, ettei työpaikalla esiinny eriarvoista kohtelua tai syrjintää millään kyselyssä mainitulla perusteella. Vastauksissa ei ole merkittäviä eroja yrityksen koon perusteella.²

Pienillä työpaikoilla on kaikki edellytykset paikalliseen sopimiseen

Pienissä yrityksissä tiedonkulku, tasapuolinen kohtelu ja keskinäinen luottamus ovat parhaalla tasolla. Nämä ominaisuudet ovat edellytyksiä työpaikalla tapahtuvalle yhteistoiminnalle ja paikalliselle sopimiselle. Työolobarometrin tulokset osoittavat, että edellytyksen paikalliselle sopimiselle ovat kunnossa pienillä työpaikoilla.

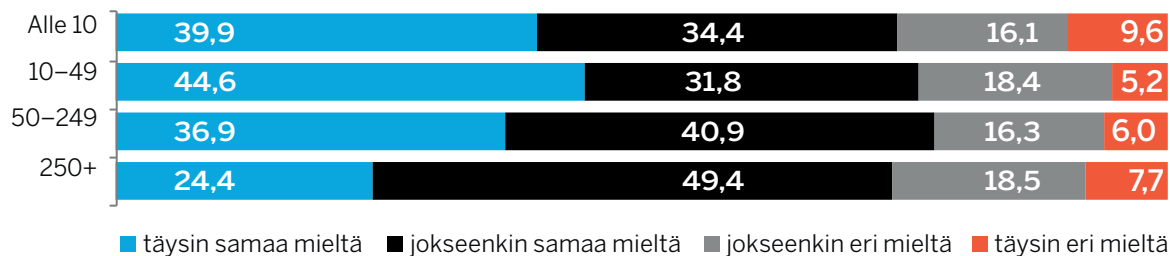
Paikallisen sopimisen osalta usein korostetaan luottamuksen merkitystä. Osapuolten välinen luottamus on kiistatta eräs keskeisimmistä tekijöistä siinä, että työpaikoilla voidaan sopia menettelytavoista ja työehdoista. Työolobarometrin tulokset yli kymmeneltä vuodelta kuitenkin osoittavat, että juuri keskinäisestä luottamuksesta ei ole pulaa pienillä työpaikoilla. Pienet työnantajat ovat tyypillisesti järjestäytyneitä, mutta tällä ei näyttäisi olevan vaikutusta siihen, miten työntekijöitä kohdellaan tai millaiset työolot työpaikalla on.

Pienissä yrityksissä omista työntekijöistä pidetään kiinni

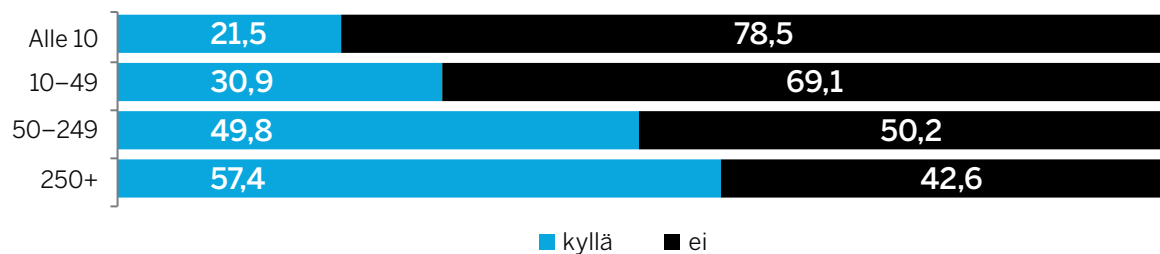
Huomionarvoista on, ettei koronaviruksen aiheuttaman kriisin vaikutus työntekijöiden vastauksiin on jäänyt odotettua vähäisemmäksi. Vastaukset ovat hyvin samankaltaisia kuin aikaisemmissa kyselyissä, jotka on tehty ennen pandemian alkua. Työnantajat pyrkivät pitämään vaikeissakin tilanteissa kiinni työntekijöistään, eikä lomautuksia tai irtisanomisia tehdä, ellei ole aivan pakko. Koronakriisin vaikutukset ovat monin paikoin jääneet pelättyä pienemmiksi, kuten tästäkin selvityksestä käy ilmi. Koronaviruksen aiheuttamista muutoksista on kysytty myös erikseen ja niitä käsitellään tämän selvityksen viimeisenä teemana.

8 ² Työolobarometrissä on kysytty eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän esiintymisestä seuraavilla perusteilla: ikä, sukupuoli, työsuhteen osa-aikaisuus tai määräaikaisuus, syntyperä, terveydentila.

Voi olla varma työpaikan säilymisestä, %



Onko käytetty vuokratyöntekijöitä, %



Koronaviruksen vaikutus
työntekijöiden vastauksiin on jäänyt odotettua vähäisemmäksi.

Suurissa yrityksissä työpaikan säilymisen varmuus on heikentynyt siten, että yhä useampi ei ole enää täysin samaa mieltä työpaikan säilymisen varmuudesta. Muutos on merkittävä, yli 10 prosenttiyksikköä. Muissa yrityskokoluokissa muutos on merkittävästi pienempi, ja esimerkiksi 10–49 työllistävien yritysten työntekijöiden vastauksissa on vain hyvin pieniä muutoksia edelliseen kyselyyn verrattuna.

Nähtäväksi jää, onko suuria yrityksiä koskeva osittainen epävarmuuden lisääntyminen pysyvämpi ilmiö, vai onko kyse vain poikkeuksesta. Ehdoton enemmistö kaikissa yrityskokoluokissa on kuitenkin vähintään jokseenkin samaa mieltä siitä, että voi olla varma työpaikan säilymisestä. Kyselyn aineistoa kokonaisuutena tarkasteltaessa työpaikan säilymisen varmuus ja työntekijöistä huolehtiminen ei kuitenkaan näyttäisi olennaisesti muuttuneen.

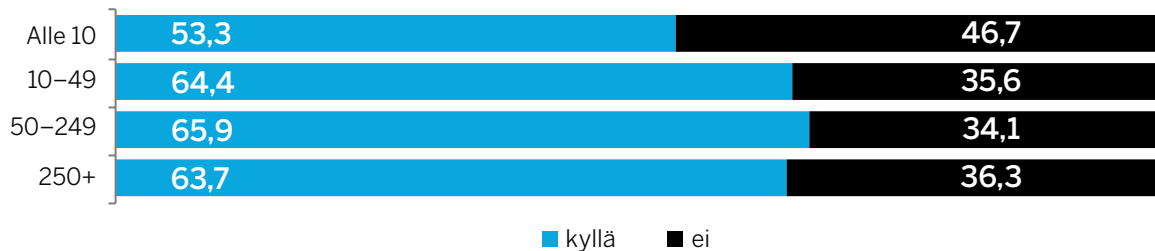
Erityisesti koronapandemian aiheuttaman epävarmuuden kanssa samaan aikaan ammattitaitoisen työvoiman saatavuus on monella toimialalla ajankohtainen ongelma. Yritys ei voi menestyä ilman osaavaa ja ammattitaitoista henkilökuntaa. Erityisesti pienissä yrityksissä jokaisen työntekijän panos on tärkeä ja työnantajat haluavat pitää motivoituneesta ja osaavasta työvoimasta kiinni. Kyselyn perusteella pienillä työpaikoilla vuokratyövoimaa käytetään vähiten ja työntekijät ovat myös varmissa työpaikkansa säilymisestä.

Vuokratyövoiman käytön vähäisyys pienissä yrityksissä voi selittyä osin sillä, että työvoiman tarpeen muutokset voidaan hoitaa joustavasti omien työntekijöiden työpanoksella. Pienissä yrityksissä vuokratyövoimaa ei välttämättä koeta samalla tavalla käyttökelpoiseksi, kun työtehtävien moninaisuus ja henkilökohtaisuus on korostuneempaa kuin suurissa yrityksissä. Vaikutusta voi olla myös sillä, että työnantaja saattaa olla sitoutunut työntekijöihinsä eri tavalla kuin suur yrityksissä.

Edellisen vuoden kyselyyn verrattuna suurissa yrityksissä työskentelevien työntekijöiden järjestäytymisaste on laskenut jonkin verran. 10–49 työntekijää työllistävissä yrityksissä järjestäytymisaste on puolestaan hiukan noussut. Muissa yrityskokoluokissa muutokset ovat pieniä. Ammattiyhdistyksen jäsenyys on kaikkein pienimpien yritysten työntekijöiden keskuudessa jonkin verran vähäisempää suurempiin verrattuna.

Noin puolet alle 10 työntekijän yritysten työntekijöistä ei kuulu ammattiyhdistykseen. On ristiriitaista, että pienimmillä työpaikoilla paikallisen sopimisen edellytykset ovat parhaalla tasolla, mutta juuri näillä työpaikoilla sopiminen usein estyy. Paikallinen sopiminen voi estyä sen vuoksi, että työehtosopimus edellyttää sopimiseen luottamusmiestä, tai että sopiminen ei ole mahdollista työlainsäädännön järjestäytymättömiä työntekijöitä koskevien sopimiskieltojen vuoksi.

Onko ammattiyhdistyksen, toimihenkilöjärjestön tai vastaavan ammattiliiton jäsen, %



Pienimmillä työpaikoilla
on kaikki edellytykset paikalliseen sopimiseen.

Vuokratyövoimaa käytetään vähiten
pienissä yrityksissä.

TYÖTEKIJÖIDEN KEHITTYMINEN JA VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET

Työntekijöiden osallistuminen lisää osaamista

Työntekijöillä on kyselyn mukaan hyvät mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen. Vastauksissa ei pidemmän aikavälin vertailun perusteella ole merkittäviä muutoksia. Osallisuus työpaikalla on omiaan parantamaan myös luottamusta ja työpaikan työilmapiiriä.

Mitä pienempi työpaikka, sitä paremmat työntekijöiden mahdollisuudet osallistumiseen ovat. On luonnollista, että pienessä työyhteisössä osallistuminen ja osallisuus on helpompi toteuttaa kuin suuremmassa yrityksessä. Vastauksissa ei kuitenkaan ole suuria eroja erikokoisten yritysten kesken.

Työpaikan toiminta kannattaa pyrkiä järjestämään niin, että työntekijät voivat oppia uutta ja parantaa ammattitaitoaan työtehtävissä. Aktiivinen uusien taitojen ja uuden osaamisen kartuttaminen auttaa yrityksiä vastaamaan myös koveenevaan kilpailuun muuttuvassa toimintaympäristössä.

Kyselyn perusteella noin kolme neljästä työpaikasta on sellaisia, joissa työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita. Uuden opetteleminen parantaa ammattitaitoa. Työtehtävissä hankittu osaaminen ja kokemus on usein yhä arvostetumpaa ja kysytympää. Työtehtävien monipuolistuminen lisää osaamisen tarvetta, mutta myös lisää työssä oppimista. Kyselyn perusteella sellaisia työpaikkoja, joissa oppii uusia asioita melko huonosti tai erittäin huonosti onkin vähemmän kuin aikaisemmin.

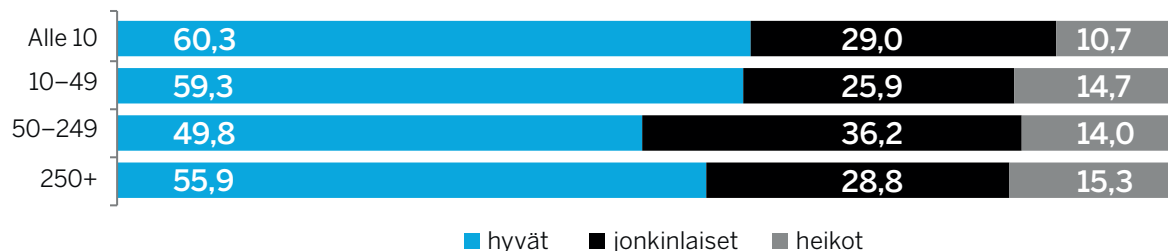
Työpaikan ja liiketoiminnan kehitys kuuluu kaikille

Työolobarometrin vastausten perusteella työntekijät osallistuvat laajasti myös työpaikan toiminnan ja tuotteiden tai palvelujen kehittämiseen. Toimintatapoja ja prosesseja on kehittänyt noin kaksi kolmasosaa kaikista työntekijöistä.

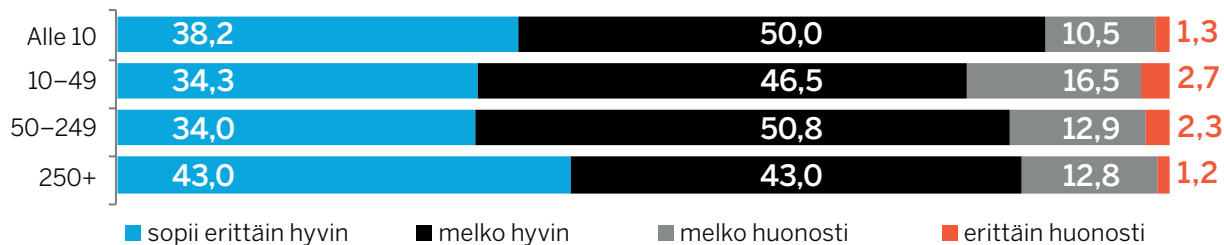
Tuotekehitys tai palvelujen kehitys on useasti erityisesti vain tiettyjen työntekijöiden tehtävä.

Alle 10 työntekijän työpaikoilla työntekijät osallistuvat tuotekehitykseen yhä useammin.

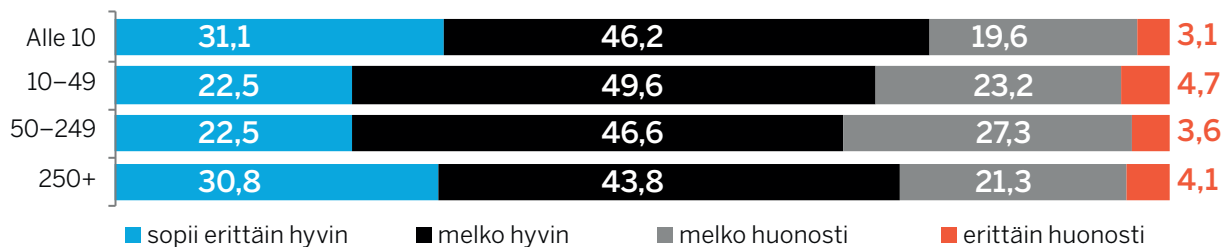
Mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen, %



Työpaikassa oppii koko ajan uusia asioita, %



Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita, %



Siitä huolimatta noin kolmasosa kaikista työntekijöistä on osallistunut myös uusien tai paranneltujen tuotteiden tai palveluiden kehittämiseen. Erityisesti pienissä, alle 10 työntekijän työpaikoissa tuotekehitykseen on osallistunut yhä useampi työntekijä.

Työntekijöiden muutosehdotukset ja kehittämisideat on tärkeä ottaa vastaan ja huomioida liiketoiminnan sekä tuotteiden tai palvelujen kehittämisessä. Työntekijät ovat usein oman työnsä kriittisiä arvioitsijoita, joiden havainnot kannattaa ottaa vakavasti.

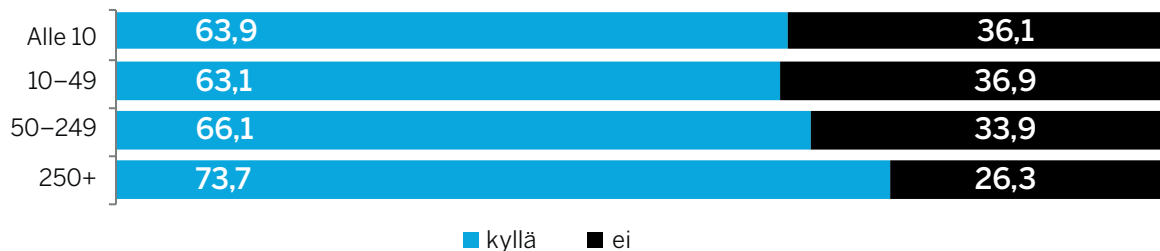
Kyselyn perusteella työntekijöiden muutosehdotukset otetaan yrityksissä hyvin vastaan. Erityisesti suurten yritysten osalta vastauksissa

on edellisen vuoden kyselyyn verrattuna merkittävä, yli 10 prosenttisyksikön nousu siinä, että työntekijät kokevat heidän työpaikkaansa sopivan erittäin hyvin sen, että muutosehdotuksiin suhtaudutaan rakentavasti.

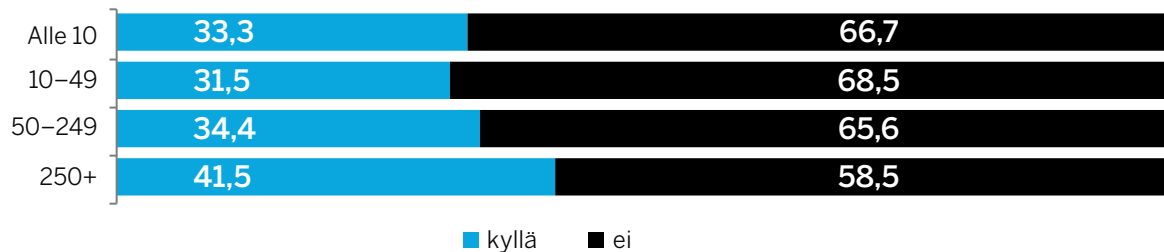
Kehittämistyön jakaminen on myös omiaan parantamaan työntekijöiden osallisuutta ja se auttaa havaitsemaan kehityskohteita jo ennen kuin tietty tuote tai palvelu viedään markkinoille. Työntekijöiden monipuolinen osaaminen kannattaa hyödyntää mahdollisimman laajasti. Osaamisen tunnistamiseen ja kehittämiseen onkin syytä kiinnittää huomiota kaikenkokoisissa yrityksissä.

Mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen ovat parhaat pienimmissä yrityksissä.

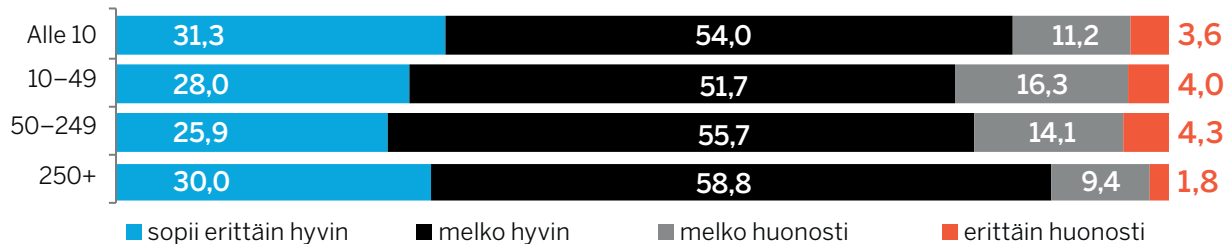
Onko kehittänyt uusia toimintatapoja tai prosesseja, %



Onko kehittänyt uusia tai paranneltuja tuotteita tai palveluita, %



Työpaikalla suhtaudutaan rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin, %



Työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa

Työntekijöillä on kyselyn perusteella varsin hyvin mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä. Suurimmat vaikutusmahdollisuudet ovat työn tekemisen tahtiin. Toiseksi suurimmat vaikutusmahdollisuudet ovat työtehtävien sisältöön ja vähiten vaikutusmahdollisuuksia on töiden jakoon.

Vaikutusmahdollisuudet vaihtelevat ja riippuvat myös työnantajan toimialasta ja työtehtävien luonteesta. Monissa työtehtävissä vaikutusmahdollisuudet voivat olla rajalliset myös yksin työnantajasta riippumattomista syistä. Vaikutusmahdollisuudet työpaikan toiminnan ja tehtävien asettamisessa rajoissa kannattaa kuitenkin hyödyntää, sillä motivaatio ja viihtyvyys paranevat, kun työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä.

Kokonaisuutena tarkasteltuna vaikutusmahdollisuudet vaikuttavat hieman parantuneet edellisen vuoden kyselystä. Muutokset eivät kui-

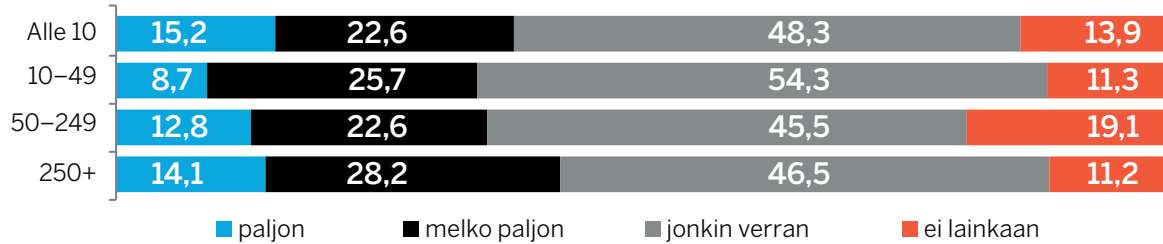
tenkaan ole merkittäviä, vaikka yksittäisissä yrityskokoluokissa on joidenkin vaikutusmahdollisuuksien osalta useamman prosenttiyksikön muutoksia vastausluokkien sisällä. Esimerkiksi 50–249 työntekijän yrityksissä vastausten painopiste on muuttunut siten, että jonkin verran vaikutusmahdollisuuksia työtahtiin koetaan olevan enemmän kuin että niitä olisi melko paljon. Tällaisten muutosten merkitys ei ole suuri, ja toisaalta uusimman kyselyn perusteella eri kokoisten yritysten välillä ei ole merkittäviä eroja.

Parhaat mahdollisuuden töiden jakoon on pienissä yrityksissä, mutta myös suurissa, eli 250 työntekijän yrityksissä vaikutusmahdollisuudet työn jakoon ovat laajasti hyvät. Suurissa yrityksissä organisaatio on usein jakautunut omiin toiminnallisiin yksiköihinsä, joiden sisäinen työtehtävien jako voi olla toisinaan hyvinkin joustavaa ja työntekijöiden tarpeet huomioivaa. Vastaavasti myös pienissä yrityksissä usein töiden jako tapahtuu joustavasti.

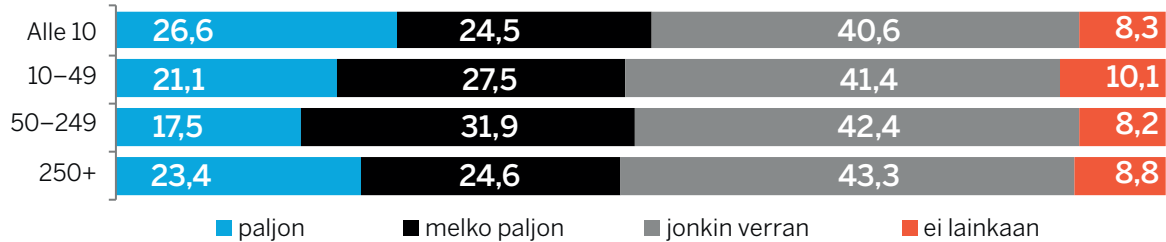
Työntekijöillä on eniten vaikutusmahdollisuuksia työn tekemisen tahtiin ja työtehtävien sisältöön.

Vaikutusmahdollisuudet ovat parantuneet kaikenkokoisissa yrityksissä.

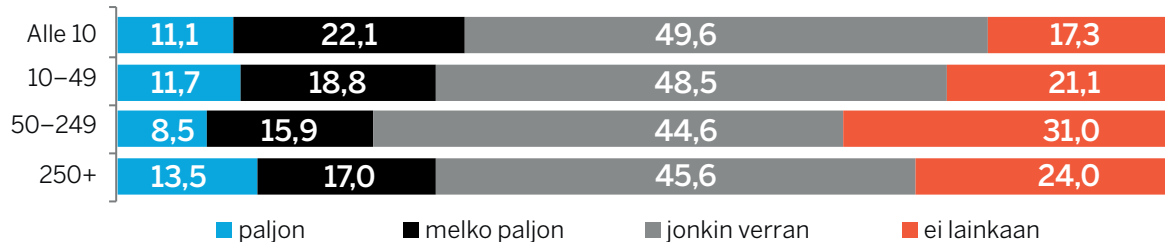
Vaikutusmahdollisuus siihen, mitä työtehtäviin kuuluu, %



Vaikutusmahdollisuus työtahtiin, %



Vaikutusmahdollisuus siihen, miten työt jaetaan, %



TYÖELÄMÄN JOUSTOT JA KIIRE

Työ joustaa myös työntekijän tarpeiden mukaan

Työ on tärkeä osa ihmisten elämää. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen tuottaa kuitenkin toisinaan haasteita. Joustavuus työssä onkin tärkeää työntekijöiden ja myös työnantajan näkökulmasta. Jouston pitää kuitenkin olla molemminpuolista. Jos työnantaja tarjoaa joustoa työaikojen osalta työntekijöiden henkilökohtaisten tarpeiden mukaan, on ymmärrettävää, että myös työntekijän on joustettava.

Työaikajoustot ovat yksi keino reagoida muuttuviin tarpeisiin. Työaika joustaa kyselyn perusteella laajasti. Noin 90 prosenttia kaikista työntekijöistä voi käyttää säästötunteja kokonaiseen vapaapäivään. Enemmän kuin kaksi kolmesta työntekijästä voi myös hoitaa omia asioita työajalla aina silloin, kun se on tarpeen. Vain noin 10 prosenttia työntekijöistä ei voi lainkaan hoitaa omia asioitaan työajalla.

Vaikka työnantajalla on työnjohto-oikeuden nojalla oikeus johtaa ja valvoa työntekijän käyttöä, mahdollisuus sovittaa omien asioiden hoitoa työntekijän hoitoon tuo monelle työntekijälle kaivattua joustavuutta. Joustavuus edellyttää luottamusta. Kun työnantaja voi olla varma työntekijän hoitumisesta, on myös joustoa mahdollista lisätä.

Kiire on yleistä

Koronapandemia ei vaikuta aiheuttaneen merkittäviä muutoksia kiireen tuntuun työpaikoilla. Kiireen kokemukset vaikuttaisivat olevan maltillisimpia pienillä työpaikoilla. Pienissä yrityksissä työntekijöiden jakaminen ja kiireen tunteen hallinta voi usein olla suurempia työpaikkoja helpompaa, sillä yrityksen toimiva johto tekee yleensä samaa työtä kuin työntekijät.

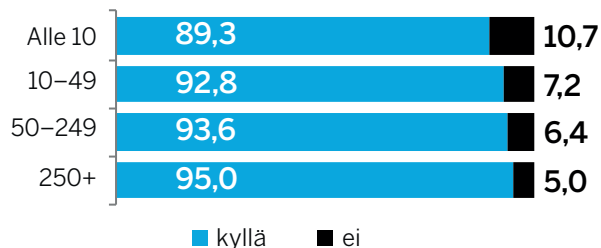
Yritysten väliset erot yrityksen koon mukaan ovat kuitenkin jonkin verran tasaantuneet aikaisempiin kyselyihin verrattuna. Työpaikoilla työskennellään varsin usein tiukkojen aikataulujen kanssa. Kiireen kokemus ja sen vaikutus työsuoritukseen ei kuitenkaan ole välttämättä negatiivinen. Vaikutukset ja niiden ilmeneminen ovat myös korostetun yksilöllisiä.

Kiirettä ja sen vaikutuksia voi arvioida myös sen mukaan, onko työpaikalla liikaa tehtäviä suhteessa työntekijöiden määrään. Jos työntekijöitä on liikaa eikä työntekijöitä ole riittävästi, kiireen tunne ja työstä aiheutuva stressi helposti kasvaa, ja se voi vaikuttaa heikentävästi työntekijöiden työkykyyn. Kyselyn perusteella kiireen tunne on vähäisempää, pienemmissä yrityksissä, mutta eri kokoisten yritysten välillä ei ole suurta eroa vastauksissa.

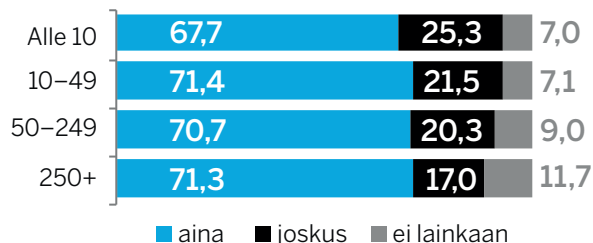
Työpaikat joustavat usein työntekijöiden tarpeiden mukaan.

Avoimet ja luottamukselliset välit helpottavat kiireen ja stressin hallintaa.

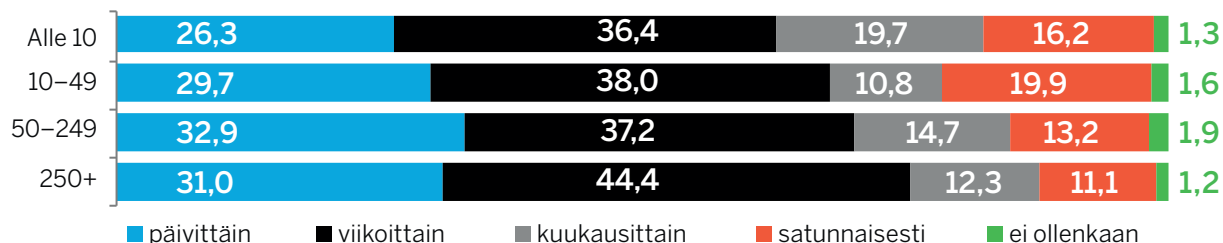
Voi käyttää säästötunteja
kokonaiseen vapaapäivään, %



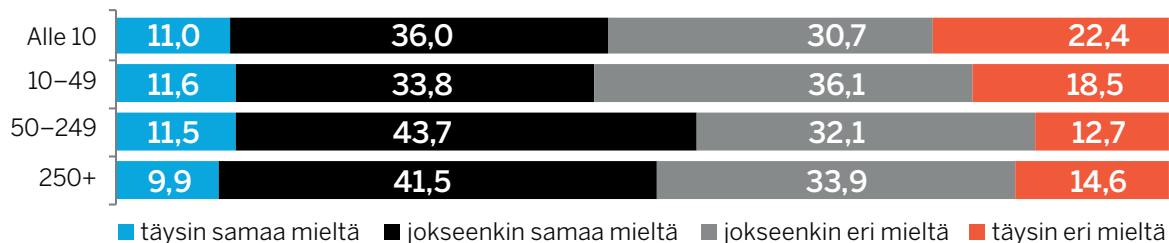
Voi hoitaa omia
asioita työajalla, %



Työskentelee tiukkojen aikataulujen mukaan, %



Työpaikalla on liian paljon työtehtäviä työntekijöihin nähden, %



TYÖKYKY JA HYVINVOINTI

Jaksaminen ja stressi on hallinnassa

Fyysisen työkyvyn ohella henkisen jaksamisen ylläpito ja siihen panostaminen on tärkeää. Yhä useampi työtehtävä on sellainen, että henkinen jaksaminen ja sen ongelmat korostuvat fyysisten haasteiden sijaan. Stressi on tyypillinen työelämän ilmiö, jolla voi olla pitkittyessään haitallisia vaikutuksia työntekijän työkykyyn. Kyselyn perusteella stressiä koetaan kuitenkin varsin maltillisesti. Vain noin 10–15 prosenttia vastaajista kokee työssään stressiä melko paljon tai erittäin paljon.

Kokemus stressistä ei vielä yksin kerro työkyvyn tasosta. Kyselystä voidaan kuitenkin tehdä havainto, että henkisen uupumuksen kokemuksen osalta vastaukset jakautuvat varsin samankaltaisesti kuin stressin osalta. Noin 10 prosenttia kaikista vastaajista on vähintään usein henkisesti uupunut työssään. Kyselyssä saattaa näkyä tältä osin myös koronapandemian vaikutus, joka on ollut omiaan lisäämään uupumusta. Vaikka etä-

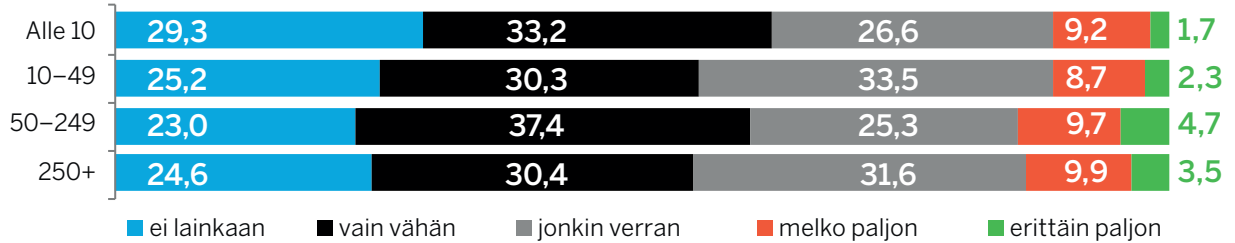
työ on suurelta osin koettu myönteisenä, voi osalle työntekijöistä pitkään jatkunut etätyö olla myös riski hyvinvoinnin kannalta.

Suuri enemmistö työntekijöistä ei kuitenkaan koe henkistä uupumusta. Myös keskittymistä käsittelevän kysymyksen vastauksista on havaittavissa samanlainen trendi. Huomionarvoista on myös, että mitä pienemmästä yrityksestä on kyse, sitä useammin työntekijät ovat vastanneet, ettei työssä koeta lainkaan stressiä tai olla henkisesti uupuneita. Myös keskittymisen osalta kaikkein pienimmissä yrityksissä on useimmin vastattu siten, ettei keskittymisongelmia ole.

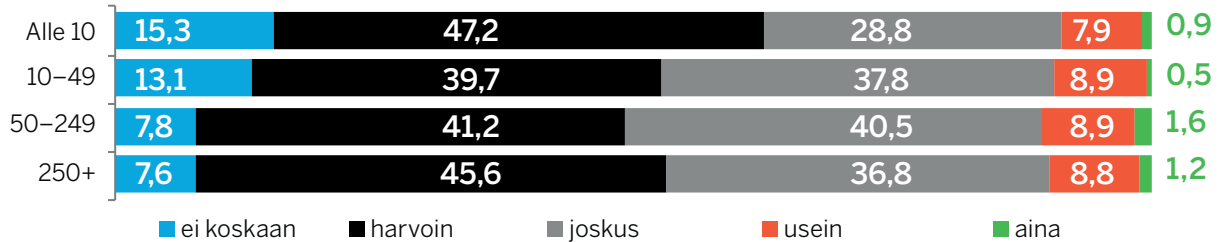
Erot erikokoisten yritysten välillä eivät ole suuria, mutta vastauksista voidaan tehdä sama havainto kuin mikä on nähtävissä muiden työpaikan ilmapiiriä ja henkistä hyvinvointia koskevien kysymysten kohdalla. Pienissä työpaikoissa voidaan hyvin.

**Pienissä työpaikoissa
voidaan hyvin.**

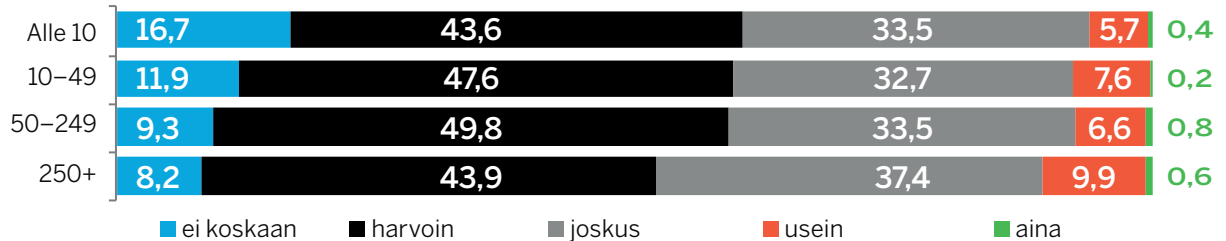
Tunteeko nykyisin stressiä työssään, %



Kuinka usein tuntee itsensä henkisesti uupuneeksi työssään, %



Kuinka usein työskennellessään ei pysty keskittymään hyvin, %



Työkyky on hyvällä tasolla

Yleisesti ottaen työntekijöiden työkyky vaikuttaa olevan varsin hyvällä tasolla. Noin 90 prosenttia vastaajista on sitä mieltä, että työkyky on erittäin hyvä tai melko hyvä suhteessa työn ruumiillisiin ja henkisiin vaatimuksiin. Melko huono tai erittäin huono työkyky on vain noin yhdellä prosentilla vastaajista. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, etteikö työkyvyn ylläpitoon pitäisi jatkuvasti kiinnittää huomiota.

Työkykyä koskevissa vastauksissa voidaan havaita lievää positiivista kehitystä viime vuosien kyselyihin verrattuna. Työkykyyn ja sen ylläpitoon on monissa yrityksissä kiinnitetty huomiota, mutta uutena haasteena voidaan havaita henkisen työkyvyn ongelmien suhteellinen kasvu. Työ koetaan useammin henkisesti kuin fyysisesti raskaaksi, mutta työhyvinvoinnin ylläpito ja työsuojelu on yhä monin paikoin keskittynyt enemmän huolehtimaan työn fyysisistä haasteista.

Kelan tilastojen mukaan mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt ovat vuodesta 2018 lähtien olleet yleisin pitkien sairauspoissaolojen syy.

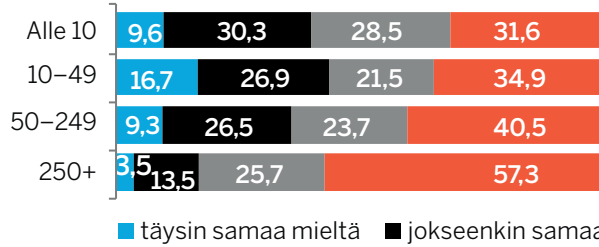
Samanaikaisesti tuki- ja liikuntaelinten sairauksien osuus pitkistä sairauspoissaoloista on laskenut. Työolobarometrin tulokset vahvistavat tätä havaintoa, minkä vuoksi olisikin erittäin tärkeää kiinnittää henkisen hyvinvoinnin ja mielenterveyden edistämiseen huomiota myös ennaltaehkäisevästi.

Työtehtävien raskaus ja sen kokeminen riippuu luonnollisesti työtehtävistä ja yrityksen toimialasta. Työkyvyn ylläpidon ja parantamisen huomioiminen ja siihen panostaminen on tärkeää. Erityisesti henkiseen jaksamiseen ja työkyvyn ylläpitoon tulee kiinnittää entistä useammin huomiota.

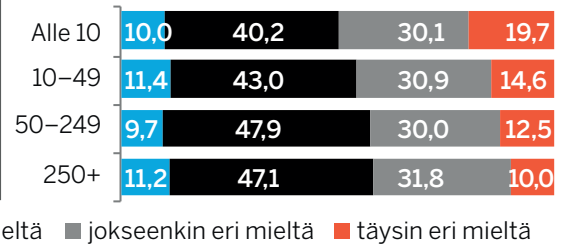
Suurissa yrityksissä työtehtävien monipuolisuus ja tietotyön suurempi osuus selittänee sitä, että työ koetaan varsin harvoin fyysisesti raskaaksi. Kun tarkastellaan työn henkistä raskautta, vastauksissa ei ole merkittävää eroa eri kokoisten yritysten välillä. Kaikkein pienimmissä yrityksissä on kuitenkin eniten koettu, ettei työ ole lainkaan henkisesti raskasta. Tältäkin osin vastaukset ovat samankaltaisia aikaisempien vuosien kyselyjen kanssa.

90 % vastaajista työkyky on erittäin hyvä tai melko hyvä suhteessa työn ruumiillisiin ja henkisiin vaatimuksiin.

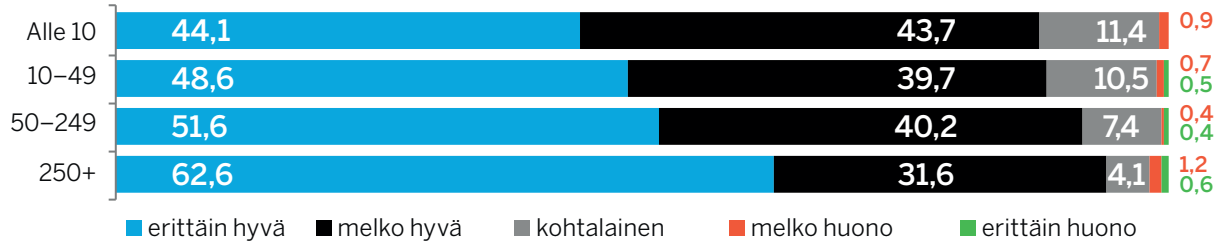
Kokee työnsä fyysisesti raskaaksi, %



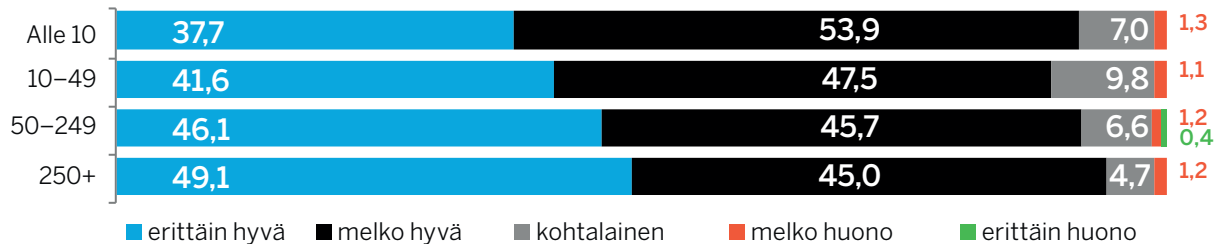
Kokee työnsä henkisesti raskaaksi, %



Työkyky suhteessa työn ruumiillisiin vaatimuksiin, %



Työkyky suhteessa työn henkisiin vaatimuksiin, %



KORONAVIRUKSEN VAIKUTUS TYÖPAIKOILLA

Korona ja etätyö

Koronaviruksen aiheuttama pandemia on vaikuttanut yhteiskunnan kaikkiin toimintoihin, työntekijöihin ja yrityksiin. Vaikutukset ovat kuitenkin vaihdelleet merkittävästi toimialoittain. Erityisesti matkailu- ja ravintola-ala sekä erilaiset kulttuuri-alan toimijat ovat kärsineet pandemiasta eniten. Joillakin toimialoilla korona-aika on puolestaan mahdollistanut kokonaan uusien liiketoimintojen kehittämisen.

Yksi keskeisimmistä koronapandemian vaikutuksista työelämään on ollut etätyön kasvu. Etätyöhön siirtyminen tapahtui monissa organisaatioissa nopeasti, ja siihen siirryttiin monessa sellaisessakin tehtävässä, jonka osalta aiemmin ajateltiin, ettei etätyö ole mahdollista. On kuitenkin lukuisia työtehtäviä, joissa etätyö ei ole vaihtoehto. Kyselystä ilmenee, että etätyöhön siirtyminen on ollut laajaa lähinnä silloin, kun etätyötä on voinut tehdä jo ennen koronapandemiaa.

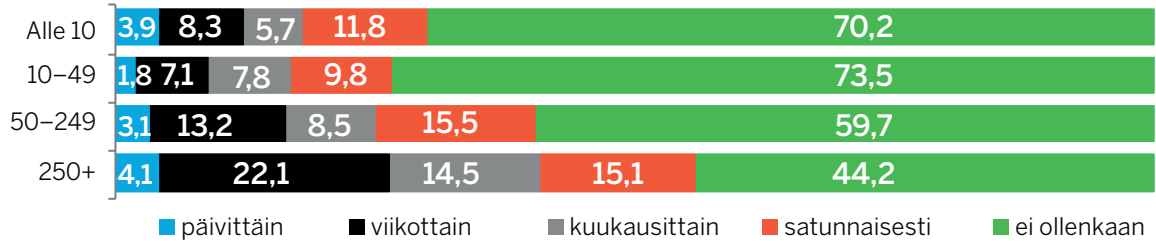
Ennen koronaa noin kaksi kolmasosaa työntekijöistä ei ollut lainkaan tehnyt etätöitä. Erityi-

sesti pienemmissä yrityksissä etätyö ei ole usein ollut vaihtoehto. Tämä selittyy etenkin sillä, että pienemmissä yrityksissä tyypillisemmin työnkuvat voivat olla laajempia eikä yrityksessä välttämättä ole lainkaan sellaista henkilöstöä, jonka tehtävät soveltuvat etätyönä tehtäviksi. Suuremmissa yrityksissä puolestaan on tavallisesti enemmän erilaista tietotyötä tekevää henkilöstöä, joiden tehtävissä etätyö on jo aiemmin ollut mahdollista.

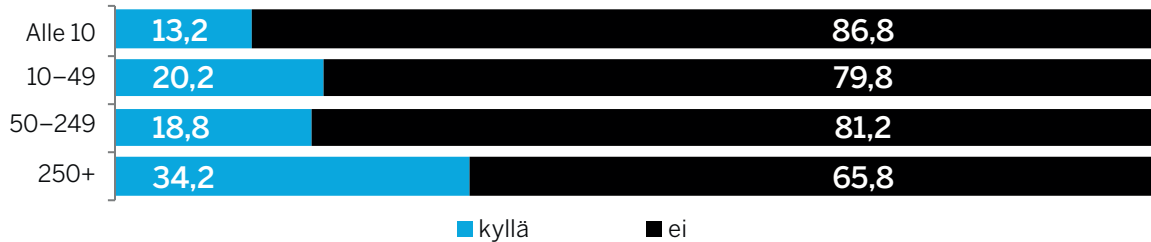
Etätyöhön siirtyminen koronatilanteessa on ollut monelle työntekijälle mieluista. Etätyöhön on kyselyn perusteella oltu laajasti tyytyväisiä. Tyytymättömien osuus on erittäin vähäinen kaikissa yrityskokoluokissa. Koronatilanteen hellelittäessä ja rokotuskattavuuden laajentuessa osassa yrityksistä on palattu ainakin osittain perinteiseen työskentelyyn. Etätyön sujuvuus ja työntekijöiden tyytyväisyys siihen antaa kuitenkin perusteita olettaa, että etätyön tekeminen säilyy jatkossakin koronapandemiaa edeltävää aikaa yleisempänä.

Koronatilanne on lisännyt etätyötä niissä yrityksissä, joissa etätyötä tehtiin jo aiemmin.

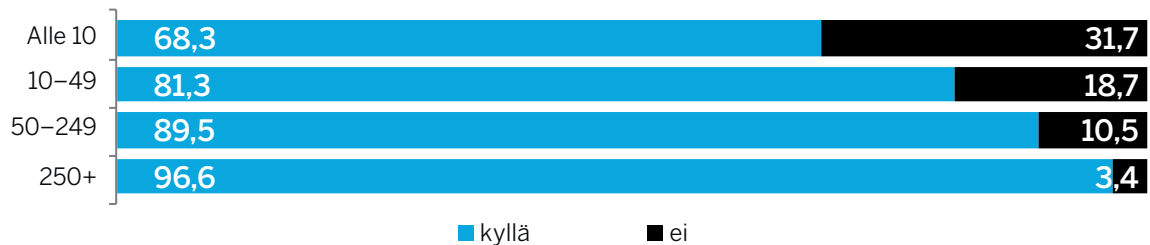
Onko tehnyt etätyötä ennen koronaa, %



Alkoiko tehdä etätyötä koronatilanteen takia, jos ei aiemmin tehnyt etätyötä, %



Jos teki aiemmin etätyötä, onko tehnyt koronatilanteen takia etätyötä aiempaa useammin, %



Koronaviruksen vaikutus työmäärään

Koronapandemian alku ja sen seurauksena tehdyt yhteiskunnan sulkutoimenpiteet tulivat monille työpaikoille sokkina. Monessa yrityksessä työt loppuivat erittäin nopeasti ja yritystoiminta piti väliaikaisesti ajaa alas. Erityisen vaikeaa oli niiden toimialojen yrityksillä, joilta pandemian alun rajoitukset kadottivat asiakkaat ja joiden liiketoiminta suoranaisesti estettiin.

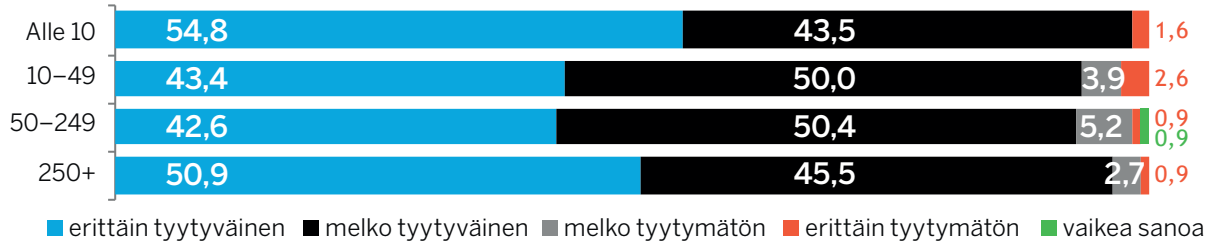
Koronatilanteen vaikutuksen työmäärään eivät kuitenkaan juurikaan riipu yrityksen koosta. Suurempi merkitys on yrityksen toimialalla eli siinä, miten koronarajoituksen ja ihmisten käyttäytymismuutokset ovat vaikuttaneet liiketoimintaan. Karkeasti hieman yli puolessa kaikista yrityksistä koronatilanne ei ole vaikuttanut työ-

määrään, vaan se on pysynyt ennallaan. Noin neljänneksessä puolestaan työmäärä on lisääntynyt ja noin viidenneksellä työn määrä on vähentynyt.

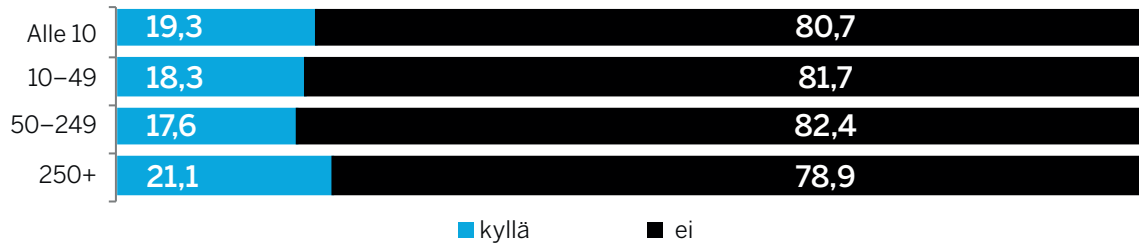
Näiden tulosten kanssa linjassa on se, että lomautetuksi on joutunut koronatilanteen takia hieman vajaa viidennes kaikista työntekijöistä. Tässäkään ei ole merkittävää eroa työnantajan koon perusteella, vaan pandemia on kohdellut eri kokoisia yrityksiä varsin samankaltaisesti. Ehkä hieman yllättävää on se, että suurissa yrityksissä lomautuksia on ollut koronatilanteen vuoksi hieman pieniä enemmän, vaikka suurissa yrityksissä työntekijöitä voidaan yleensä sijoittaa toisiin työtehtäviin pieniä yrityksiä joustavammin.

Noin joka viides työntekijä on joutunut koronapandemian vuoksi lomautetuksi.

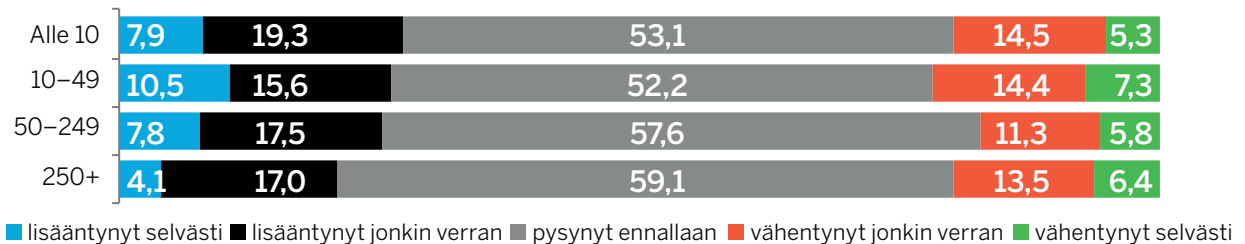
Kuinka tyytyväinen on etätöön sujumiseen koronatilanteessa, %



Onko joutunut koronatilanteen takia lomautetuksi, %



Miten koronatilanne on vaikuttanut työmäärään, %



YRITTÄJYYS
LUO TYÖTÄ!